

INTRODUCCIÓN

Visto: El texto del Convenio Colectivo Provincial de "Limpieza de edificios y locales", código 02-0013-5, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, artículo 5 del Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, artículo 1 y Disposición Adicional 4ª del Decreto 92/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica y las competencias de la Consejería de Trabajo y Empleo.

La Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Empleo de Albacete,

ACUERDA:

Primero. Registrar el citado Convenio Colectivo Provincial de "Limpieza de Edificios y Locales", en el correspondiente Libro-Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 1. Comisión deliberadora. El presente Convenio ha sido negociado y suscrito por la Asociación de Empresarios de Limpiezas de Albacete y provincia y por la Central Sindical Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial. El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores dedicadas a la actividad de Limpieza de Edificios y Locales, así como a las empresas y trabajadores cuya actividad principal venga constituida por la actividad de limpieza de viviendas, locales, edificios o similares.

Artículo 3. Vigencia y duración. El presente Convenio tendrá una vigencia de 3 años.

Entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se retrotraen al día 1 de enero de 2007, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2009.

Artículo 4. Vacaciones. El personal afectado por el presente Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un período de vacaciones de treinta días naturales. Retribuyéndose a razón de salario base vigente en su momento, más antigüedad, cuando esta proceda. El abono de las vacaciones deberá efectuarse el día laboral inmediato anterior al comienzo de las mismas.

El personal, sin distinción de categorías tendrá derecho a una bolsa de vacaciones de 83,83 euros. Este concepto no será cotizable a la S. Social, y se cobrará en el mes de disfrute de las mismas.

El personal que por cualquier causa cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones anuales calculándose éstas por doceavas partes y computándose la fracción como mes completo.

Durante los tres meses primeros del año la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores señalarán la fecha de su disfrute, preferentemente en verano, poniendo en conocimiento de los trabajadores el calendario de las mismas.

La bolsa de vacaciones se pagará en el mes de junio.

Artículo 5. Salario base. Para cada uno de los niveles y categorías profesionales, se estará a lo establecido en la tabla salarial que se detalla.

Artículo 6. Antigüedad. El complemento personal de antigüedad será el 4 % para cada trienio, calculándose sobre el salario base de cada categoría profesional.

Artículo 7. Gratificaciones extraordinarias. El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos pagas extraordinarias de treinta días cada una de ellas, abonables sobre el salario base vigente, más antigüedad si procediera.

Al personal que ingrese o cese durante el año natural, se le abonarán las pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado dentro del ejercicio computándose las fracciones como medio mes completo, según sea inferior o superior a los quince días respectivamente.

Las fechas que se computan para el devengo de las pagas serán las siguientes:

Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio/día de pago el 30 de junio.

Paga de navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre/día de pago 22 de diciembre.

Artículo 8. Participación en beneficios. Al personal que le es de aplicación este Convenio, percibirá anualmente en concepto de participación en beneficios el importe del salario base de treinta días más antigüedad, abonándose esta participación dentro de los tres primeros meses del año siguiente al ejercicio económico de que se trate. Las empresas podrán prorratear esta gratificación extraordinaria con la retribución mensual.

Artículo 9. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en el presente convenio. Estas horas tendrán un incremento del 50 % del valor de la hora ordinaria.

Artículo 10. Plus de asistencia. Se establece un plus de asistencia al trabajo por día efectivo 3,79 euros, con excepción de aquel que haya sido contratado/a para trabajar en jornada de duración reducida que cobrará la parte proporcional del importe de dicho plus.

Artículo 11. Dietas. El importe de la dieta para todas las categorías profesionales cuando proceda su abono 39'54 euros en concepto de dieta completa distribuida de la siguiente forma: 1'61 euros para el desayuno, 14'68 euros en comida, 11,54 euros en cena y 11'78 euros por alojamiento.

Artículo 12. Ropa de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a entregar a los trabajadores la correspondiente ropa de trabajo: Dos monos o dos batas, o cuando por circunstancias ajenas al trabajador, se deterioren; así como calzado apropiado, chaqueta o chubasquero.

Artículo 13. Prestaciones complementarias a la Seguridad Social. Con independencia de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social, por Incapacidad Temporal debido a 4 Viernes 14 de Septiembre, 2007 B.O.P. número 108 accidente laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de la base reguladora fijada en este Convenio siempre que continúe la situación de incapacidad temporal y permanezca de alta en la empresa. Dicho complemento será abonable a partir del primer día de la baja.

Para los supuestos de hospitalización, con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal debido a enfermedad común o profesional y accidente no laboral, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen durante la aludida hospitalización el 100 % de la base reguladora, correspondiente a partir del primer día de la baja, igualmente en el caso de que un trabajador precise intervención quirúrgica las empresas garantizarán la diferencia que exista entre las prestaciones reglamentarias y el 100 % de la base reguladora a partir del primer día de la baja laboral.

Asimismo, el trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal debido a enfermedad común, las empresas abonarán un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el 75 % de la base reguladora hasta el 40 día de baja y a partir de dicho día el 100 % de la base reguladora.

Artículo 14. Permisos retribuidos especiales. Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que decidan extinguir voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo, las duraciones del mismo serán las siguientes:

Edad	Permiso retribuido
60 años	10 mensualidades
61 años	8 mensualidades
62 años	6 mensualidades
63 años	4 mensualidades
64 años	2 mensualidades

Artículo 15. Jornada de trabajo y desplazamientos. La jornada ordinaria de trabajo se establece en 1.784 horas anuales, para 2007, reduciéndose en 6 horas en 2008 (1.778 h.) y 6 horas más en 2009, quedando por tanto en 1.772 horas anuales.

Los quince minutos diarios de bocadillo serán computados como tiempo efectivo de trabajo e igualmente tendrá dicha consideración de trabajo efectivo los períodos empleados en el traslado de un lugar de trabajo a otro dentro de su jornada laboral.

Las tardes de los días 24 y 31 de diciembre no se trabajarán.

Habrá obligación por parte de la empresa de informar a los representantes de los/as trabajadores/as de las ampliaciones de contrato y las vacantes.

En caso de producirse ampliación de jornada en las empresas o servicios, la empresa ofrecerá dicha ampliación a los/as trabajadores/as con el criterio de la antigüedad, y previa solicitud del trabajador/a que dependerá de las necesidades de organización de la empresa.

Artículo 16. Adscripción del personal. Al término de la concesión de una contrata de limpieza, los trabajadores/as de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos/as a la nueva titular de la contrata, quien se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses, sea cual sea la modalidad de su contrato de trabajo, incluyéndose como tales contratos los de aquellos trabajadores/as que sean fijos/as de la empresa saliente.
- b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia de servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrata y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el artículo a).
- c) Trabajadores/as que, con contrato de interinidad, sustituyan a algunos/as de los trabajadores/as mencionados en el apartado anterior.
- d) Trabajadores/as por un nuevo ingreso que por exigencias del cliente se haya incorporado al centro, como consecuencia de la aplicación de contrata, dentro de los últimos cuatro meses.
- e) El personal incorporado por la anterior titular a este centro de trabajo dentro de los cuatro meses seguirá perteneciendo a dicha empresa y no se producirá la subrogación citada salvo que acredite su nueva incorporación al centro y a la empresa.

Todos los supuestos anteriormente contemplados, deberán acreditarse fehaciente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles mediante los documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo, se contará desde el momento en el que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente y a la Asociación Provincial de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Albacete ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante automáticamente y sin formalidades se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

En cualquier caso el contrato de trabajo entre la empresa saliente y los trabajadores/as sólo extingue en el momento en el que se produzca de derecho la subrogación del mismo a la nueva adjudicataria.

No operará la subrogación en el caso de un contrato que realice la primera limpieza y que haya suscrito contrato de mantenimiento.

Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador realice su jornada de dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las misma, gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándosele por la empresa saliente la liquidación por partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continuara trabajando para las empresas.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento por las partes a las que vincula, empresa cesante, nueva adjudicación y trabajador.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo en el caso de que la empresa adjudicataria del servicio suspendiese el mismo por un período inferior a los dos meses, dicho personal, con todos sus derechos, se adscribirá a la nueva empresa.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de la Seguridad Social.
- Fotocopia de los TC1 y TC2, cotizados a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique:

Nombre, apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación y fecha de disfrute de su vacaciones.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado en la que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nuevo titular.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en esta materia en el artículo 44 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Cuota sindical. Cuando un trabajador/a lo solicite voluntariamente y por escrito, la dirección de la empresa le descontará el importe de la cuota sindical de la nómina, enviando dicho importe a la central sindical a que pertenezca el trabajador.

En lo referente al crédito de horas semanales retribuidas para los miembros del comité o delegado de personal y recogido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores se amplía a dicho crédito en dos horas, quedando por tanto, en 17 horas mensuales para los miembros de Comités y Delegado/as entre uno y cien trabajadores/as

Artículo 18. Licencias. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días por nacimiento de hijo.
- c) 2 días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento a efecto, el plazo será de 4 días.
- d) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) Una hora diaria de permiso retribuido, bien para la madre o bien para el padre, para cuidado de lactancia del hijo. Esta hora será al principio o al final de jornada tanto de mañana o de tarde.
- a) Por el tiempo indispensable para la renovación de carné de conducir para el personal que por su trabajo en la empresa así lo requiera.

En lo no contemplado en este artículo se estará a lo establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 3/2007, de 22 de marzo, publicada en el B.O.E. del 23 de marzo de 2007.

Artículo 19. Excedencias. Para todo lo relativo a excedencias, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 19 bis. Excedencia especial por mejora de empleo. El personal afectado por este Convenio podrá solicitar una excedencia para trabajar en otra empresa por mejora de empleo. La duración de dicha excedencia coincidirá con la duración del contrato de trabajo que el trabajador suscriba con la otra empresa. A la finalización del contrato que motivó la situación de excedencia especial del/la trabajador/a, este/a tendrá derecho a reintegrarse en su puesto de trabajo. El/la trabajador/a deberá solicitar su reincorporación con una antelación de una semana.

Artículo 20. Revisión médica. Se establecen dos revisiones médicas generales al año, incluyendo ginecología y obstetricia.

Los trabajadores que desempeñen su trabajo en pantalla de ordenador o manipulen productos tóxicos o irritantes deberán pasar un reconocimiento médico.

Para las consultas del médico de cabecera, se dispondrá de ocho horas anuales y todas las que sean necesarias para un médico especialista, siempre que sean justificadas.

Además de los permisos retribuidos a los que tienen derecho los trabajadores a tenor del artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, los afectados por el vigente Convenio dispondrán de dos días al año de permiso no retribuido para asuntos propios, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 21. Adaptación puesto de trabajo. Si un trabajador/a quedara disminuido por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones.

Artículo 22. Cuando un trabajador/a deje de estar en situación de invalidez permanente tendrá derecho con prioridad a ser contratado en la última empresa que prestó sus servicios.

Artículo 23. Contrato eventual. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigiera, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Para asegurar mínimamente la calidad en el empleo se establece el compromiso por parte de la patronal, de que en las empresas del sector no superen el 25 % de la contratación eventual en este sector.

Artículo 24. Trabajo en domingos y festivos. En los casos en que se trabaje en festivos se organizarán turnos de tal forma que cada trabajador descanse dos domingos y trabaje uno. En estos supuestos, si fuera necesario para cumplir lo anterior, se establecerá el sistema de correturnos para librar de forma rotativa los domingos.

A partir del 1 de enero de 2007 el personal que preste servicios en festivos y domingos además del descanso correspondiente, tendrá derecho a percibir la cantidad de 27,23 euros. Lo anterior no será de aplicación en aquellos supuestos en los que el trabajador haya sido contratado específicamente para trabajar en domingos o festivos.

Artículo 25. Trabajo nocturno. Tendrá la consideración de trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las 6 de la mañana, ambas inclusive. Tendrá una retribución de un 25 % más sobre el salario diario, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 26. Readmisión inmediata y automática. En caso de excedencia por maternidad, debiendo la trabajadora avisar su incorporación, reincorporándose al puesto de trabajo quince días después del término de la misma.

Artículo 27. Periodo de prueba. Se establece un periodo de prueba para todo tipo de contratación, cuya duración no podrá exceder de 4 meses para el personal titulado y de 15 días para el personal no cualificado.

Artículo 28. Contrato para la formación. No podrán celebrarse contrato para la formación regulados en el Art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 1º.2.2 del Real Decreto Ley 8/97 de 16 de mayo en esta actividad para las categorías profesionales de obrero y subalterno.

Artículo 29. Cláusula de inaplicación salarial. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

Las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores, las razones justificativas de tal decisión dentro de un plazo de 15 días, contado a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva dicha situación.

Las empresas deberán adoptar la documentación necesaria (Memoria explicativa, Balance, Cuenta de resultados, Cartera de pedidos, Situación financiera, Planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales, posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo, su consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial remitirá el conflicto al Comité Paritario del acuerdo sobre solución extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Artículo 30. Denuncia del convenio. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose

ambas partes a iniciar con tres meses de antelación a la caducidad del presente convenio, las negociaciones del próximo Convenio.

Artículo 31. Comisión paritaria. Al objeto de interpretar cualquier duda que pudiera surgir del presente Convenio y para vigilar el cumplimiento del mismo así como las normas laborales vigentes (salarios, Seguridad Social, etc), se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos miembros por la parte empresarial y otros dos por la parte trabajadora, todos ellos participantes de la negociación del presente convenio.

Al margen de lo anterior, a dicha comisión se le faculta y se le dan poder por las partes que han participado en la negociación del convenio tanto de forma colectiva como a una sola de ellas para lo siguiente:

Ampliar y desarrollar el marco de las relaciones laborales de forma que dicha comisión esté facultada para pedir y controlar, exigir y denunciar ante la Administración cuantas irregularidades se estén cometiendo en relación al salario, Seguridad Social y competencias desleales.

Asimismo, a petición de cualquiera de las partes, esta comisión deberá mediar o arbitrar en cuantos conflictos individuales o colectivos se puedan plantear, con carácter previo a la vía judicial o administrativa.

Las horas empleadas por los trabajadores/as de la comisión en las gestiones que deban realizarse para una mejor aplicación de las normas de contratación laboral y colectiva serán retribuidas como horas efectivas de trabajo.

Si en todo lo anterior surgiera alguna diferencia de opinión entre la comisión, se procedería a la designación de una persona de común acuerdo que sería la que arbitrara sobre el tema.

El domicilio social de la Comisión Paritaria será el de FEDA, calle Rosario, nº 29 - 3ª planta de Albacete.

Artículo 32. Incremento salarial y revisión. Para el año 2007 todos los conceptos económicos será incrementados en el IPC real más 0,80%. A cuenta el 2,80% desde el 1 de enero de 2007.

Para el año 2008 todos los conceptos económicos serán incrementados en el IPC real de este período más el 1%.A cuenta el 2,50%.

Asimismo para el año 2009 todos los conceptos económicos será incrementados en el IPC real de este periodo más el 1%,entregándose a cuenta el 2,50%.

Artículo 33. Las empresas tendrán la obligación de informar por escrito a los/as representantes de los trabajadores- as de las altas y bajas que se produzcan en la empresa, el tipo de contratos que se realizan y el número de horas extraordinarias que mensualmente se realizan.

Artículo 34. Plus de kilometraje. El trabajador que realice el desplazamiento en vehículo propio percibirá la cantidad de 0'22 euros por km., siempre que el centro de trabajo esté situado fuera del casco urbano. Para determinar el límite del casco urbano se estará a lo que determine la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 35. Retirada del carnet de conducir. En el supuesto de que un conductor-limpiador prestando sus servicios para la empresa con vehículo de la misma o vehículo propio le sea retirado el carné de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo reintegrándosele a su antiguo puesto al finalizar la suspensión o retirada del carné de conducir.

Si la privación del permiso de conducir fuera por causas de embriaguez o imprudencia temeraria se suspenderán las relaciones laborales con reserva del puesto de trabajo la primera vez.

Artículo 36. Solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC). Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos (ASEC), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores representados, actuando en primera instancia la comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 37. Formación. A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el II Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los Planes de Formación. Todos los Planes de Formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes
- Calendario de ejecución y lugares de impartición
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Disposición Transitoria. El artículo 53 de la Ordenanza Laboral del sector de Limpieza de Edificios y Locales mantendrá su vigencia hasta su sustitución por acuerdo nacional o provincial.

Disposición Adicional Primera. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan expresamente la vigencia del Anexo I de la Ordenanza Laboral de 15 de febrero de 1975, que contiene la definición de categorías profesionales, a pesar de haber sido derogada, hasta su sustitución por otras categorías.

Disposición Adicional Segunda. Una vez publicados los Acuerdos Confederales a los que llegaron CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT, los firmantes del presente Convenio quedan emplazados para que la Comisión Paritaria llegue a acuerdos en la regulación de la actuación de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector.

Disposición Adicional Tercera. Durante la vigencia del presente convenio las empresas deberán concluir los planes de prevención.

Disposición Adicional Cuarta. Contrato Indefinido. Se prorrogará la disposición adicional primera de la Ley 67/97.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 2b) de la Disposición Adicional Primera de la Ley 63/97, ambas partes acuerdan ampliar durante el año 2005 la conversión en indefinidos los contratos temporales definidos en dicho texto.

Disposición Adicional Quinta. Subrogación de los representantes de los trabajadores (entró en vigor a partir del 1 de enero de 2001). Los y las miembros del comité de empresa, los delegados/ as sindicales y delegados/as de personal podrán optar, en todo caso, entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, salvo en los supuestos siguientes:

- Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado.

- Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores-as del centro de trabajo objeto de subrogación siempre que afecte a toda la plantilla.

Responsabilidad de la empresa principal.

"El empresario principal responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las empresas subcontratistas del servicio de limpieza con sus trabajadores. En ningún caso podrá transmitirse dicha responsabilidad salarial a la empresa sucesora en el servicio de limpieza".

TABLAS SALARIALES 2007 [ÍNDICE]

INCREMENTO PACTADO 2'80%

Grupos y Categorías	SALARIO BASE	
	DÍA	MES
GRUPO I. Subgrupo I.		
Director		1384,92
Director Comercial		1261,25
Director Administrativo		1261,25
GRUPO I. Subgrupo II		
Titulado de grado superior		1145,43
Titulado de grado medio		1091,80
Titulado laboral o profesional		976,17
GRUPO II.		
Jefe de Administración de Primera		1095,61
Jefe de Administración de segunda		1057,11
Cajera		1123,29
Oficial de primera		976,17
Oficial de segunda		914,54
Auxiliar		852,90
Telefonista		833,67
Aspirante		675,66
Cobrador/a		833,67
GRUPO III.		
Encargado General		1030,13
Supervisor/a o encargado/a de zona		968,50
Supervisor/a o encargado/a de sector		933,82
Encargado/a de grupo o edificio	27,33	
Responsable de equipo	27,33	
GRUPOS IV, V, y VI.		
Ordenanza		793,31
Almacenero		775,90
Listero/a		902,51
Vigilante		768,26

Botones	656,44	
Especialista	29,21	
Peón Especializado		
Limpiador/a	25,84	
Conductor limpiador	30,08	
Oficial	29,20	
Ayudante	26,50	
Peón	25,84	
Aprendiz	21,90	
Auxiliar de ayuda a domicilio	29,21	
Otros conceptos económicos del Convenio		Cuantías
Bolsa de Vacaciones (Anual)		83,83
Plus de asistencia (por día efectivo de trabajo)		3,79
Servicios en domingos y festivos		27,23
Plus de Kilometraje (por kilómetro)		0,22
Dietas		39,54
Desayuno		1,61
Comida		14,68
Cena		11,54
Alojamiento		11,78